

3. Бойкевич О. Р. Організація планування адаптації торговельного підприємства як засіб зміцнення його економічної безпеки / О. Р. Бойкевич, Т. Г. Васильців // Торгівля, комерція, підприємництво : зб. наук. праць. — Львів : вид-во Львівської комерційної академії, 2009. — С. 31-35.

4. Погорелов Ю. С. Природа, рушійні сили та способи розвитку підприємства : монографія / Ю. С. Погорелов. — Х. : АДВА™, 2010. — 352 с.

5. Матеріали вільної енциклопедії [^]ікрєдіа [Електронний ресурс]. — Режим доступу : Мір://

ик.[^]ікрєдіа.огд.

6. Свойства и характеристики. Что [^]то? Чем отличаются? / Азбука терминов — понятно [Електронний ресурс]. — Режим доступу: Мір:// іпГоБо8.га/8іг/501.Біт1.

7. Матеріали яндекс-словарей [Електронний ресурс]. — Режим доступу : Біір://8Ютагі.уапгіех.га.

8. Характеристики объекта // Комплексная автоматизация. Анализ управления предприятием [Електронний ресурс]. — Режим доступу : Мір:// №№№.Ігеelo\$у.гв/д\$18.

Поступила до редакції 25.03.13

© Ю. Л. Степанова, 2013

УДК [005.336.1:658]:331.108.26

О. О. Савельєва*

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ІЗ УРАХУВАННЯМ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ

Сучасні шляхи підвищення ефективності управління підприємством із урахуванням соціальної складової призводять до висновку про необхідність зміни парадигми управління підприємством у цілому. У статті досліджено практичні підходи до підвищення ефективності соціально-орієнтованого управління сучасним підприємством із урахуванням соціальної складової.

Ключові слова: соціально-орієнтоване управління, ефективність управління, персонал, соціальна складова, зміни.

Современные пути повышения [^]фффективности управления предприятием с учетом социальной составляющей приводят к выводу о необходимости изменения парадигмы управления предприятия в целом. В статье исследованы практические подходы к повышению ^{зз}фффективности социально-ориентированного управления современным предприятием с учетом социальной составляющей.

Ключевые слова: социально-ориентированное управление, ^{зф}фффективность управления, персонал, социальная составляющая, изменения.

Мойегп тауз о/інсгеазе іп іНе е//ісієнсу о/сопрану тападетені іакінд ініо ассоуні зосіаі агресії ге-дїге а зНі/і о/іНе тНоіе тападетенірагаїїдт. ТНізрарег сСеаіз тііН зотергасіісаі арргоасНез іо інсгеазінд іНе е//ісієнсу о/зосіаІу-огієніеС тападетені о/а тойегп епїеггїзе.

Кеутогїз: зосіаііу-огієніеї тападетені, тападетені е//ісієнсу, регзоппєї, зосіаі азресї, сНандез

Постановка проблеми. Підвищення ефективності функціонування українських підприємств в умовах трансформаційної економіки залежить від вирішення проблеми створення сучасних організаційних структур і реформування старих, що заважають адаптації підприємств до нових організаційно-правових форм і мінливих умов ринкового середовища [1, с. 65].

Вирішити цю проблему не можливо поза врахування аспектів соціального управління, оскільки кризові явища, які виникли в економіці України на сучасному етапі, зумовлені, насамперед, кризою праці, а саме — зниженням професіона-

лізму кадрів на керівних посадах, невідповідністю підготовки кадрів існуючим потребам виробництва, відчуженням працівників від об'єкта праці та управління, зниженням соціальної активності та трудової дисципліни, застарілими технологіями і формами організації праці [2, с. 166-174]. Відтак, вихід із кризової ситуації, як і підвищення ефективності роботи українських підприємств означає зміну орієнтирів кадрового менеджменту, який повинен бути націленим на позитивну динаміку розвитку процесу виробництва.

Аналіз досліджень і публікацій. Питаннями підвищення ефективності управління підприєм-

* Савельєва О. О. — аспірант, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, м. Донецьк.

ством у контексті зміни кадрової політики займались різні вчені. Зокрема, на думку Г. Савицької [3, с. 249—250], від забезпеченості підприємства кадрами й ефективності їх використання залежить обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність функціонування устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і низка інших економічних показників. О. Л. Кузубова акцентує увагу на такій категорії, як соціальні ресурси в якості пізнавального, виробничого потенціалу особистості, соціальної групи, первинної організації чи суспільства [4, с. 99]; Г. В. Щокін акцентує увагу на необхідності формування ефективної системи соціального розвитку підприємств і захисту працівників у процесі глобалізації економіки, що, як де-факто — сприятиме ефективному розвитку підприємства у цілому [5, с. 10-11].

Метою даної статті є дослідження практичних підходів до підвищення ефективності управління сучасним підприємством із урахуванням соціальної складової.

Вклад основного матеріалу дослідження. Запропоновані вченими-економістами шляхи підвищення ефективності управління підприємством із урахуванням соціальної складової призводять до висновку про необхідність зміни парадигми управління підприємством у цілому. Так, в умовах, коли економіка стає соціально-орієнтованою, необхідні зміни в підході до управління підприємствами. На думку ж Т. Заславської, зміни, що відбуваються в господарському механізмі, пов'язані з переходом до ринкових методів управління, змушує по-новому підійти до проблеми типології економічної поведінки працівників на основі формування більш освіченої кваліфікаційної частини кадрів, що прагнуть до самореалізації в роботі та посадовому просуванню, до більшої самостійності у прийнятті рішень, прояву ініціативи, оскільки саме вони являються головною соціальною силою вдосконалення економічних відносин [7, с. 142-147].

Очевидно, що цими вченими пропонуються корисні підходи до підвищення ефективності управління підприємствами з урахуванням соціальної складової. Але ці підходи не можна визнати комплексними з точки зору розкриття всіх переваг соціально-орієнтованого управління.

Складність цієї проблеми загострюється одночасно під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників на підприємстві. На сучасному етапі життя суспільства вперше склалась ситуація, коли швидкість зміни середовища підприємства настільки велика, що потребує перехід до принципово іншої стратегії людської діяльності, не тіль-

ки такої, що випереджає, але й такої, що включає особливості поведінки нелінійних відкритих середовищ, які самоорганізуються, явища нелінійного синтезу, у тому числі — зміни цієї поведінки при високій концентрації, швидкості та динаміці [8, с. 3].

Розвиток господарських процесів на сучасному етапі підвищив роль людського чинника як джерела підвищення ефективності роботи підприємств, що потребує концентрації уваги на ефективному здійсненні мотиваційної діяльності колективу і самомотивації праці кожного його члена за рахунок максимального використання індивідуально-особистісних особливостей останнього. Врахування сучасними менеджерами характеру підлеглого, його мотивів, цінностей, соціальних установок дозволить більш ефективно використовувати людський потенціал як інструмент підвищення ефективності підприємства [9].

У даному випадку можна стверджувати, що трансформаційні процеси зумовлюють необхідність урахування соціально-економічної поведінки працівників, яка, на думку Т. Заславської, являє систему взаємопов'язаних вчинків та дій, які роблять люди у соціальній та економічній сферах під впливом особистісних або групових інтересів. Відображаючи суб'єктивну сторону економічної діяльності, індивідуальна та колективна поведінка істотно впливає на її результати та ефективність [7, с. 142-147]. Соціально-економічна поведінка працівників, у свою чергу, передбачає врахування їх специфічних соціальних потреб, корегування системи мотивації з урахуванням особливостей групової реакції на різні стимули; приведення системи стимулювання в стан, адекватний стану мотиваційної сфери; вивчення особливостей індивідуального і колективного матеріального стимулювання.

Таким чином, розглянуті точки зору сучасних учених-економістів щодо актуалізації вирішення проблем підвищення ефективності управління підприємствами на засадах урахування соціальної складової дозволяє визначити взаємозв'язок і взаємозалежність між управлінням двома процесами — підприємством у цілому та його персоналом. Однак, при цьому, ці дослідження не розкривають комплексного врахування сутності соціально-орієнтованого управління та, відтак — не дозволяють відбудовувати системи та механізми підвищення ефективності управління підприємством на його основі.

Ефективність є загальною результативністю людської діяльності, яка відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів, а однією з найбільш пріоритетних складових підвищення ефективності системи соціально-орієнтовано-

го управління є відбудова певної організаційної структури, що передбачає розподіл між членами колективу та координування їх діяльності для досягнення цілей і завдань соціального управління на підприємстві.

Процес підвищення ефективності забезпечується управлінською працею, що в умовах соціально-орієнтованого управління вимагає від менеджерів концентрувати увагу на підвищенні зацікавленості персоналу до вирішення завдань, які забезпечують досягнення цілей розвитку, що стоять перед підприємством.

Узагальнення наукових підходів щодо сутності ефективності, економічної ефективності та ефективності управління підприємством дозволяють відмітити, що при розгляді кожної з цих категорій враховано соціальна складова.

Для повного розкриття сутності соціально-орієнтованого управління підприємством необхідно відбудувати її конструкцію на розгляді таких базових категорій, як «соціальна ефективність» та «ефективність соціального управління». Така точка зору витікає з того, що в основі ефективності управління закладено концепцію досягнення балансу інтересів, яка у деяких учених має назву поведінкової, та яка ґрунтується на вимірюванні ступеню задоволення потреб усіх груп, зацікавлених у результатах діяльності підприємства, де головним критерієм оцінки цього процесу відповідно цієї концепцією є досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених у результатах діяльності підприємства груп (у зовнішньому середовищі це споживачі, постачальники, держава тощо, а у внутрішньому — підрозділи, групи, індивіди). Відтак, розглядаючи соціальну ефективність у якості відповідності результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства — з одного боку, та яка характеризує ступінь використання підприємством потенційних можливостей трудового колективу й кожного працівника, його творчих здібностей, успішність вирішення соціальних завдань, поліпшення умов праці та побуту, та вимірюється не тільки матеріальними витратами суспільства, але й змістом і характером динаміки потреб, інтересів і ціннісних орієнтирів різних соціальних груп і прошарків — з іншого, можна, виходячи з сутності цієї категорії вважати, що критеріями ефективності соціального управління є: *по-перше* — суспільна користь, отримана в результаті функціонування відповідних систем управління, в якій розкривається сутність організування та функціонування власне керуючих підсистем, структури управління, кожного учасника управління, кожного одиничного управлінського рішення, дій та відносин; *по-друге* — один з основних показників

досконалості управління, що визначається за допомогою зіставлення результатів управління і ресурсів, витрачених на його досягнення.

Зміщення акцентів безпосередньо на складові процесу управління ефективністю персоналу на рівні підприємства конкретизує завдання, які повинні бути вирішеними для підвищення ефективності соціально-орієнтованого управління підприємством. Вирішення цих завдань є дієвим шляхом забезпечення ефективністю цього процесу, виходячи також із думки іншого вченого-економіста, який вважає, що про ефективності соціально-орієнтованого управління можна говорити тоді, коли витрати на управління або скоротились, а показники управління не змінилися, або навіть покращилися; при цьому якість управлінської праці покращилась.

За таких умов, ефект соціально-орієнтованого управління проявляється у дієвості всіх елементів соціальної системи (керівної та керуючої підсистем та їх складових), які використовуються відповідно до їх призначення найбільш раціональним способом: витрати на соціальне управління оптимізують управлінські витрати за всіма рівнями та ланками системи менеджменту, що дозволяє виявляти резерви їх вдосконалення, підвищувати зацікавленість та відповідальність як менеджерів за результати своєї професійної діяльності, так і порівнювати ці результати з діяльністю всього персоналу, потреби якого повинні бути задоволеними.

Таким чином, ефективність соціально-орієнтованого управління підприємством повинна відбивати ефективність самої системи менеджменту, складовою якої можна вважати соціальну систему, та бути такою, що підлягає виміру через співвідношення витрат і результатів. В останньому випадку можна оперувати загальновідомим показником «результативність праці», який, традиційно залежить від потенціалу людських ресурсів, які сформовані в системі менеджменту, та на зміну якого впливає соціально-психологічний стан персоналу. Цей аргумент переконливо доведено українським ученим-економістом М. Дороніною, на думку якої саме результативність праці, що являє собою доцільну свідому діяльність людини, спрямованої на створення необхідних благ, організацію ефективного функціонування підприємства та управління ним, залежить від системи індивідуально-особистісних характеристик працівників (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення та мова, уявлення, темперамент, характер, спроможності, соціонічні особливості і т. ін.), що пов'язані з співучастю, соціальними установками та мотивацією персоналу [9].

При цьому, ані результативність праці персоналу, ані ефективність соціально-орієнтованого управління на підприємстві не можуть бути підви-

щеними поза концентрації уваги менеджерів на таких аспектах, як соціальні установки на колективну працю та взаємодію між членами трудового колективу, трудову дисципліну, мотивацію, потреби та інтереси, цінності та ідеали, адаптацію у колективі та кадрової політики до змін у зовнішньому середовищі, схильність персоналу до свого підприємства.

Розгляд цих аспектів дозволяє стверджувати, що передумовами ефективного соціально-орієнтованого управління підприємством, яке вимірюється через результативність праці, можна вважати:

— розвиток особистості, який значною мірою залежить від того мікросоціального середовища, що оточує працівника підприємства, та формує його спосіб життя; на підприємстві до такого середовища відноситься колектив, вироблені у ньому норми, традиції, зразки поведінки, які є значущими для функціонування групи;

— соціальна установка працівника підприємства на трудову дисципліну та рівень його дисциплінованості [10];

— ефективність соціального контролю, завдяки якому забезпечується відповідність реальної поведінки членів трудового колективу трудовому порядку, спрямованому на нормальне функціонування виробничого процесу; при цьому, завдяки соціальному контролю досягається упорядкованість та категоричність вимог, що висуваються до працівника, їх нормативність, гнучкість, здатність відрізнити різні за соціальним змістом відхилення від соціальних норм діяльності;

— достатній рівень мотивації, яка є поштовхом працівника та усього трудового колективу до досягнення особистісних цілей та цілей підприємства одночасно завдяки задоволенню потреб обох сторін;

— наявність інтересу працівника до досягнення цілей підприємства, який повинен бути спрямованим на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення його потреб працівника. Специфічною рисою інтересу виступає діяльне відношення до використання умов існування об'єкта, у той час як потреба виражає стан необхідності опанувати цими умовами. Носіями потреб та інтересів виступають як окремі працівники, так і колективи, соціальні групи, суспільство в цілому.

— сформовані у трудовому колективі цінності, що складаються з головних цілей особистого життя та роботи в однаковій мірі, відображають у свідомості потреби та інтереси;

— можливість скорішої адаптації працівника у трудовому колективі — тобто його пристосування до середовища прикладання своєї праці, скорішого включення у систему професійних і соціально-психологічних відносин на підприємстві, усвідом-

лення власної соціальної ролі, цінностей, норм, які повинні погоджуватися з цілями й завданнями підприємства (трудового колективу), тим самим підкоряючи своє поведіння службовим приписанням даного підприємства [10, с. 209];

— наявність схильності працівників до своєї організації, в яких виявляється психологічний стан, і визначаються очікування, установки, особливості робочої поведінки працівників і те, як вони сприймають середовище оточення на підприємстві; схильність — це той інтегральний показник, в якому відбиваються трудові цінності, трудова етика робітників, їх мотивація та задоволення працею. Схильність передбачає ідентифікацію, залученість, лояльність.

— сформована у працівника ідентифікація — тобто гордість за своє підприємство, ступень якої у більшій мірі залежить від поінформованості про положення справ на підприємстві, перспективи вирішення значущих проблем, бачення єдності власних цілей та цілей підприємства, рівня своєї причетності до нього та впевненості у справедливості оцінки своєї праці з боку керівників.;

— залученість працівника до справ колективу, тобто його бажання прикладати особисті зусилля та робити свій внесок як члена підприємства у досягнення цілей, яка формується лише за умови готовності до витрати додаткових зусиль, наявності почуття самоповаги, зацікавленості у досягненні значущих для підприємства результатів, відповідальності за результати своєї праці;

— лояльність працівника, тобто відчуття у нього емоційної приналежності до свого підприємства та бажання залишатись його членом, яка передбачає наявність у працівника задоволеності змістом своєї роботи, свого кар'єрного просування на підприємстві, впевненості у доцільності своєї роботи на ньому.

Висновок. Таким чином можна стверджувати про те, що відмічені передумови ефективного соціально-орієнтованого управління підприємством сприятимуть підвищенню результативності праці — як основного показника, що дозволяє оцінити його рівень. У свою чергу, результативності такої праці відбиває якість кадрового людського потенціалу, що на думку сучасних учених-економістів є вирішальним чинником ефективності роботи підприємства у цілому, конкурентоспроможності його товарів та послуг. У цьому контексті, якість та ефективність соціально-орієнтованого управління підприємством безпосередньо залежить від якості та результативності праці персоналу, що визначається ступенем задоволеності його поточних і майбутніх потреб, співставленням можливостей задоволення цих потреб із наявними ресурсами, правильною розстановкою пріоритетів, прогнозуванням та по-

передженням чинників соціального ризику. Це, у свою чергу, є передумовою стратегічного розвитку підприємства на основі підвищення ефективності соціально-орієнтованого управління.

Розкриті наукові положення сутності ефективності соціально-орієнтованого управління підприємством дозволяють дійти висновку про те, що вона досягається завдяки збалансованому менеджменту, зорієнтованого не тільки на підвищення ефективності роботи підприємства, а, у першу чергу — на ефективну роботу персоналу та, зокрема — керівної ланки. У цьому контексті пріоритет повинен бути наданий задоволенню потреб персоналу на основі визначення та формування його соціальних установок, що, як де-факто — сприятиме підвищенню результативності праці.

Складність практичного вирішення цієї проблеми полягає, з нашої точки зору, у необхідності системного підходу до формування соціально-орієнтованого управління підприємством, без якого не можливо у комплексі вирішити проблему підвищення ефективності роботи підприємства та забезпечити його сталий розвиток.

Література

1. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; за заг. ред. д. е. н, проф. Назарової Г. В. — Харків : вид. ХНЕУ, 2010. — 324 с.

2. Чеглакова Л. М. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях [Текст] / Л. М. Чегла-

кова // Соціологічні дослідження. — 2007. — № 5 (277). — С. 41-48.

3. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учеб пособие / Г. В. Савицкая. — 7-е изд., испр. — Мн. : Новое знание, 2002. — 704 с.

4. Кузубова Е. Л. Социальный менеджмент в работе фармацевтических организаций / Е. Л. Кузубова. — М. : МЦФ^Р, 2003. — 240 с. — (Приложение к журналу «Новая аптека», 4-2003).

5. Щокін Г. В. Соціальна теорія і кадрова політика : моногр. / Г. В. Щокін. — К. : МАУП, 2000. — 576 с.

6. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. — Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. — 378 с.

7. Заславская Т. И. Социология экономической жизни. Очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. — Новосибирск, 1991. — С. 132-147.

8. Механизм реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации : монография / В. Н. Гончаров, С. И. Радомский, М. С. Радомская, О. В. Додонов. — Донецк : СПД Куприянов В. С., 2006. — 200 с.

9. Доронина М. Фактори зффективного использования человеческих ресурсов предприятия [Текст] / М. Доронина, А. Григоренко, Л. Аведян // Бизнесинформ. — 1999. — № 9-10.

10. Лутай Л. А. Соціологія праці : навч. посіб. / Л. А. Лутай; М-во освіти і науки України. Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. Туган-Барановського. — Донецьк, 2009. — 300 с.